MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM DAYA GUNA (KSP-DG) KOTA LUBUK LINGGAU

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH :

NAMA : ADI ARIANSYAH

NIM : 21 2007 188.M

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
2009

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
NO. INV. AK 0653/PER-UMP/09
TANGGAL 30-04-09

MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM DAYA GUNA (KSP-DG) KOTA LUBUK LINGGAU

SKRIPSI

OLEH :

NAMA : ADI ARIANSYAH

NIM : 21 2007 188.M

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
2009

PERNYATAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adi Ariansyah

NIM : 21 2007 188. M

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penyiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 2009

Penulis

ADI ARIANSYAH

Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **MOTIVASI UNTUK MENINGKAKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM DAYA GUNA (KSP-DG) KOTA LUBUK LINGGAU**

Nama : Adi Ariansyah
Nim : 21 2007 188. M
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disyahkan
Pada tanggal.....2009
Pembimbing

(Trisniarty Adjeng Mulyatie, S.E., MM)

Mengetahui
Dekan
U.b Koordinator Kelas Reguler Malam

(M. Orba Kurniawan Busroh, SE.,SH)

Motto :

" Kalau bias berlari berlarilah, tapi bila jalan itu licin dan terjal berjalanlah, namun bila berjalan tak sanggup merangkaklah dan bila merangkak sudah tak mampu, jangan hentikan tapi cobalah untuk merayap"

"Cintailah Kedua Orang tuamu maka niscaya Allah Akan Mencintaimu"
(Al- Hadist Riwayat Bukhori)

Terucap syukur pada-Mu ya Allah

Kupersembahkan untuk :

- Ayahanda dan Ibunda Tercinta
- Nenek tercinta
- Adik-adik ku Tercinta
- Yunita Arnila, S.K.M.
  Seseorang yang menjadi
  Inspirasi terbaikku.
- Pembimbing Skripsi ku
- Sahabat-sahabatku
- Almamaterku.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalammualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan Rahmat dan Karunia yang telah diberikan, dan juga penulis ucapkan Shalawat serta Salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penelitian ini dapat terangkum dengan baik. Dan adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Kedua Orang Tuaku Ayahanda Juzar Mada dan Ibunda Aryuna yang telah mendo'akan, membiayai, memberi dorongan dan semangat kepada penulis. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Trisnisrty Adjeng Mulyatie, S.E. , MM. yang telah membimbing, memberi pengarahan, dan saran-saran yang tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu disampaikan juga ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan dan membantu dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang :

1. Bapak H. M. Idris, SE.,M.Si. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta Staf dan karyawan / karyawati.
2. Bapak H. M. Rosyadi,SE.,M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta Staf dan karyawan / karyawati.

3. Bapak M. Orba Kurniawanan Busroh, SE, SH. selaku Koordinator Kuliah Reguler Malam Fakultas Ekonomi Universitas Muhammmadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Kholilah, SE.,M.Si. Selaku Pembimbing Akademik Kelas Reguler Malam Jurusan Manajemen.
5. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang yang tak kenal lelah mengajar dan mendidik generasi muda bangsa ini.
6. Crew Administrasi Kelas Reguler Malam, Kak Taufik, Pak Sajari, Kak Naryo.
7. Saudara-saudaraku yang tercinta, Yayan dan Uun.
8. Teman-teman seperjuangan Jejen, Baim, Dedi, Adi, Aan, Edi, Firman, Majid, Feid, Dika, Ulik, Antok, Tina, Todi, Evi, Aikman dan semu temen-teman angkatan 2004-2009.
9. Teman-teman KKN Angkatan XXX 2008 Desa Simpang Pelabuhan Dalam merupakan kenangan yang tak terlupakan.
10. Semua teman-teman di Kelas Reguler Malam Fakultas Ekonomi Universitas Muhammdiyah Palembang.
11. Guru-guruku (SD, SLTP dan SLTA) atas nasehat dan ilmu yang diberikan.
12. Seluruh Masyarakat Muara Beliti yang tidak dapat disebut satu per satu atas dukungan dan do'anya.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas budi baik kalian. Akhirul Kalam dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua

pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal ibadah yang dilakukan mendapat balasan dari-Nya. Amin

Wassalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Palembang, 2009

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN/COVER i

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iv

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN v

HALAMAN PRAKATA vi

HALAMAN DAFTAR ISI ix

HALAMAN DAFTAR TABEL xii

HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN xii

ABSTRAK xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Perumusan Masalah 4

C. Tujuan Penelitian 4

D. Manfaat Penelitian 4

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya 6

B. Landasan Teori 8

1. Pengertian Motivasi 8

2. Teori Motivasi 12

3. Tujuan Motivasi 13

4. Asas-asas Motivasi 14
5. Metode Motivasi 15
6. Jenis-jenis Motivasi 16
7. Proses Motivasi 17
8. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi 18
9. Pengertian Prestasi kerja 20
10. Metode-metode penilaian prestasi kerja 21
11. Manfaat penilaian prestasi kerja 23

BAB III METODE PENILAIAN

A. Jenis Penelitian 25
B. Tempat Penelitian 25
C. Operasionalisasi Variabel 25
D. Data yang Diperlukan 27
E. Teknik Pengumpulan Data 29
F. Analisis Data dan Teknik Analisis 29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 30
1. Sejarah Singkat Perusahaan 30
2. Struktur Organisasi 32
3. Pembagian Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab 34
4. Aktivitas Perusahaan 47
5. Jadwal Pelaksanaan Kerja 49
6. Sistem Gaji 50

7. Gambaran Indikator Motivasi 46

8. Gambaran Indikator Prestasi Kerja 54

B. Pembahasan Hasil Penelitian 42

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi 55

2. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan 57

3. Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan 58

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 60

B. Saran 61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel IV.1 Jumlah karyawan berdasarkan bagian pekerjaan 46

Tabel IV.2 Jadwal Pelaksanaan Kerja 49

Tabel IV.3 Daftar Gaji Karyawan Tetap 43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Selesai Riset dari Tempat Penelitian

Lampiran 2 Fotocopy surat Kemampuan Membaca Al-Qur'an

Lampiran 3 Fotocopy Aktivitas Bimbingan Skripsi

ABSTRAK

Adi Ariansyah/21. 2007. 188.M / 2009 Motivasi Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau.

Perumusan masalahnya adalah apakah motivasi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan pada KoperasiSimpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif. Tempat penelitian yang beralamat di jalan Lintas Sumatera Desa Lubuk Kupang Rt. 05 Rw. 08 No. 1089 Kota Lubuk Linggau. Data yang digunakan adalah data primer berupa hasil wawancara terstruktur. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif deskriptif yaitu suatu metode dalam meneliti suatu status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran atau pun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan untuk membuat gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Berdasarkan analisis yang dilakukan maka dapat diketahui Motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan belum maksimal. Hal ini menyebabkan pekerjaan karyawan menjadi lebih lambat dalam melaksanakan tugasnya dan hasilnya kurang memuaskan.

Kata kunci : Motivasi kerja dan Prestasi kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan utama yaitu untuk memperoleh keuntungan yang nantinya diharapkan dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Salah satu faktor produksi sebagai sumber daya yang ikut menentukan yaitu manusia. Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting untuk mencapai keberhasilan. Apapun bentuk kegiatan perusahaan, tidak akan lepas dari unsur manusianya. Karena sumber daya manusia inilah yang akan bekerja dan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Tenaga kerja atau karyawan yang potensial sangat dibutuhkan perusahaan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dengan baik. Karenanya perusahaan harus mengetahui latar belakang dari calon pegawai seperti pengetahuan, pengalaman, kepribadian, serta keterampilan. Sumber daya yang berkualitas akan menentuka perusahaan, karyawan yang berprestasi merupakan input yang sangat dibutuhka oleh perusahaan. Namun untuk menciptakan kayawan yang berprestasi diperlukan umpan balik dari perusahaan.

Motivasi orang bekerja ada bermacam-macam. Ada orang yang termotivasi mengerjakan sesuatu karena uangnya banyak, meskipun kadang-kadang pekerjaan itu secara hukum tidak benar. Ada juga yang termotivasi karena rasa aman atau keselamatan meskipun bekerja dengan jarak jauh. Bahkan ada orang yang termotivasi bekerja hanya karena pekerjaan tersebut memberikan prestise yang tinggi walaupun gajinya sangat kecil.

Tenaga kerja atau karyawan sebagai salah satu faktor penting dalam melaksanakan aktivitas perusahaan, merupakan faktor produksi yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya usaha perusahaan dalam mencapai perusahaan dalam mencapai tujuanya. Sehubungan dengan inilah menejer sangat perlu memperhatikan para bawahanya dalam menjalankan tugasnya sehingga loyalitas terhadap perusahaan dapat ditingkatkan. Untuk dapat termotivasi dan menjadi produktif, karyawan harus memiliki minat besar dan mendapat kepuasan lahir batin dalam pekerjaan mereka.

Karyawan harus percaya bahwa baik gaji, tambahan di luar gaji, maupun kondisi kerja mereka adalah wajar dan di perlakukan adil oleh atasan langsung mereka, serta pihak manajemen pada umumnya. Agar karyawan dapat bekerja secara produktif dan maksimal, mereka harus di beri kesempatan untuk bekerja dalam suasana kerja sama dan semua harus bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya masing-masing.

Motivasi yang diberikan sebagai kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang diberikan pimpinan terhadap para bawahanya akan

memacu tingkat kreatifitas kerja karyawan dengan loyalitasnya diberikan karyawan kepada perusahaanya. Pimpinan perusahaan perlu memotifasi para karyawanya agar bekerja lebih bergairah dan meningkatkan etos kerja yang dalam melaksanakan sasaran dan tujuan perusahaan diperlukan pengelolaan sumber daya manusia sehingga pemberdayaan karyawan secara maksimal dapat dicapai.

Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau merupakan salah satu usaha yang berbadan hukum yang berperan dalam membantu pemerintah dibidang peningkatan simpan pinjam dan juga pelaksana dan bertanggung jawab dalam mengadakan dan penyaluran dana. Dan sudah sepatutnya perusahaan untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang handal dan dapat memberikan sumbangsih kepada perusahaan.

Penurunan prestasi kerja karyawan dalam kurun waktu yang lama (5 tahun terakhir) akan memiliki dampak yang merugikan bagi perusahaan, dimana karyawan yang kurang termotivasi menjadi enggan untuk bekerja tepat waktu, menunda tugas-tugas harian dan banyak menghabiskan waktu istirahat. Tugas-tugas dijalankan dengan tidak efisien. Perusahaan harus memberikan tanggapan yang bernilai pada keadaan-keadaan yang terjadi dari hubungan kerja yang dijalin kepada karyawan. Tanggapan-tanggapan yang bernilai positif atas kemunduran loyalitas dan semangat kerja karyawan akan kembali menggairahkan suasana kerja dan meningkatkan prestasi karyawan. Dari uraian penulis merasa perlu untuk meneliti data untuk mengidentifikasi

masalah yang ada penerapan motivasi yang dilakukan oleh pihak koperasi sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka penelitian ini berjudul

"MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM DAYA GUNA (KSP-DG) KOTA LUBUK LINGGAU".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka perumusan masalah dari usulan penelitian ini adalah "Apakah motivasi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, pada Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau?"

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna(KSP-DG) Kota Lubuk Linggau.

D. Manfaat Penelitian

Penulisan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi Penulis

Sebagai penulis tambahkan pengetahuan dan pengalaman bidang penelitian sekaligus menambah wawasan penelitian dan menerapkan

pengetahuan yang didapat selama ini khusus dan manajemen sumber daya manusia (SDM).

2. **Bagi Perusahaan**

   Sebagai bahan masukan untuk perusahaan mengambil keputusan terbaik dalam menentukan kebijakan yang akan datang.

3. **Bagi Almamater**

   Diharapkan dapat dijadikan bagian pengembangan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

A. Kajian Pustaka

1. Penelitian Sebelumnya

Menurut Rosi Aryani (2003) dengan penelitian yang berjudul "Peranan Motivasi Dalam Usaha Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Thamrin Bersaudara Divisi Kamboja Palembang". Penelitian ini memiliki dua perumusan masalah yaitu bagaimana peranan motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan?. Bagaimana jenis motivasi yang efektif dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan?. Penelitian ini memiliki operasianal variable motifasi berindikator gaji atau upah dan insentif. Dengan data primer sistem pembagian gaji, penerimaan dan penempatan karyawan, tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan dan fasilitas kerja. Sedangkan data skunder yaitu sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode analisa kuantitatif destriptif.

Hasil Penelitian ini menunjukan bahwa kebijaksanaan pada CV. Thamrin Bersaudara Divisi Kamboja Palembang kepada karyawan masih rendah, ini menyebabkan kurangnya prestasi kerja karyawan dan akan mengakibatkan karyawan mengundurkan diri karena rendahnya gaji yang diterima walaupun sesuai standar Upah Maksimum Regional Daerah (UMRD) yang ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja Propinsi

Sumatra Selatan. Sedangkan insentif diberikan sebagai penghargaan kurang dimasukan oleh para karyawan. kesediaan pimpinan mendengar keluhan-keluhan karyawan baik menyangkut tugas atau pekerjaan, memberi kesempatan untuk mengembangkan bakat atau kemampuan bagi bawahanya. Suasana kerja CV. Thamrin Bersaudara Divisi Kamboja Palembang terlihat kurang tertata, ruang yang nampak kusam yang perlu diperbaiki, warna gedung tidak menimbulkan kesan asri sehingga karyawan tidak merasa betah dalam ruangan.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Herina Gusnanie (2004) dalam skripsinya yang berjudul Analisis Motivasi Kerja Guna Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Dratama Mulia Palembang, permasalahan yang dibahas adalah bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Dratama Mulia Palembang agar prestasi kerja karyawan dapat meningkat. Tujuan penelitin ini adalah untuk mengtahui motivasi kerja karyawan pada PT. Dratama Mulia Palembang dalam meningkatkan perestasi kerja karyawan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, aktivitas perusahaan, target dan realisasi penjualan, dan absensi. Operasionalisasi variabelnya adalah motivasi kerja dan prestasi kerja. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan cara mengemukakan permasalah yang ada kemudian membandingkan dengan teori lalu dicari jalan keluar permasalahannya.

Hasil dari penelitian ini adal h PT. Dratama Mulia Palembang dalam pemberian motivasi pada keryawannya masih belum baik, hal ini di buktikan dengan analisis bahwa pemberian gaji atau upah kerja karyawan PT. Dratama Mulia Palembang masih lebih rendah jika dibandingkan dengan kebutuhan hidup para karyawannya karena tidak sesuai dengan standar upah minimum regional pada setiap tahunnya, hal ini menyebabkan prestasi kerja karyawan juga belim baik. Untuk mengatasi hal ini maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan gaji atau upah yang diberikan kepada tenaga kerjanya, selain itu perusahaan juga harus memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

B. Landasan Teori

1. Pengertian Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:143) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegarsi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Alex S.N (2001 :106) "motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan iklas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien".

Menurut Alex S.N (2001 : 130), faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan yakni yang memuaskan dan mendorong untuk bekerja lebih baik.

Adapun faktor-faktor tersebut yaitu :

a. Keberhasilan
b. Pengakuan
c. Pekerjaan itu sendiri
d. Tanggung jawab
e. Kemungkinan berkembang
f. Kemajuan

Agar terdapat sikap positif dari para bawahanya maka menurut gagasan (Alex S. N, 2001 : 134) para pimpinan harus memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat mencapai maka perlu memperhatikan beberapa hal seperti berikut :

a. Keberhasilan

   Agar seseorang bawahan berhasil dalam melaksanakan pekerjaanya maka pimpinan harus memberikan kesempatan agar para bawahan berusaha mencapai hasil. Kesepakatan tersebut kesedemikian rupa sehingga orang-orang berkembang sendiri.

b. Pengakuan

Sebagai kelanjutan dari keberhasilan pelaksanaan tugas pimpinan harus memberikan pengakuan dari keberhasilan kerja pada bawahanya dapat dilakukan hal-hal seperti memberikan suatu penghargaan, memberikan hadiah berupa kenaikan pangkat atau promosi, memberikan mendali berupa uang tunai.

c. Pekerjaan itu sendiri

Pimpinan membuat usaha-usaha yang nyata dan meyakinkan sehingga para bawahan mengerti pekerjaan yang dilakukan dan berusaha agar tiap bawahan tetap dalam melaksanakan pekerjaanya.

d. Tanggung jawab

Agar benar-benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan menghindarkan pengawasan yang ketat dan menetapkan prinsip partisipasi menjadikan bawahan secara sepenuhnya merencanakan pekerjaan.

e. Pengembangan

Merupakan salah satu motivator bagi bawahan agar faktor motivasi benar-benar berpungsi maka selanjudnya pimpinan dapat menilai bawahan untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila mana sudah dapat terlaksana selatjudnya pimpinan memberikan rekomendasi tentang

bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk kenaikan pangkatnya, jabatan atau pengirim karyawan tersebut mengikuti pendidikan kejenjang yang lebih tinggi dari sebelumnya yang ia miliki.

Menurut M. Manulang (2000 : 150) menyatakan bahwa motivasi dapat digolongkan sebagai berikut :

a. Materi Insentif

Segala daya perangsang yang dapat dinilai dengan uang termasuk dalam kelompok material insentif. Sebaiknya semua jenis perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang termasuk motivasi yang non material insentif.

b. Non material insentif ini meliputi antara lain :

1) Penempatan yang tepat.
2) Promosi yang sistematik.
3) Turut sertanya wakil-wakil pegawai dalam pengambilan keputusan di dalam perusahaan.
4) Kondisi pekerjaan yang menyenangkan.
5) Pemberian informasi tentang perusahaan.
6) Fasilitas rekreasi.
7) Penjagaan kesehatan.
8) Perumahan.

Menurut teori Stoner James, A.F (2002 : 92) bahwa kepuasan kerja dan ketidak puasan kerja berasal dari dua faktor yang terpisah, yaitu yang disebut :

a. Faftor pemotivasi (penyebab kepuasan), meliputi :
   1) Pencapaian hasil
   2) Pangakuan
   3) Pekerjaan itu sendiri
   4) Tanggung jawab

b. Faktor higienik (penyebab ketidak kepuasan) yaitu :
   1) Kebijakan dan administrasi perusahaan
   2) Supervise
   3) Kondisi pekerjaan
   4) Hubungan kerja
   5) Status gaji dan rasa aman

2. Teori Motivasi

Menurut T. Hnai Handoko (2000:225) teori motivasi dikalasifikasikan menjadi 3 kelompok yaitu :

a. Teori-teori petunjuk (Prescriptive Theories)

   Mengenukakan bagaimana memotivasi para bawahan atau karyawan ini didasarkan atas pengalaman coba-coba.

b. Teori isi (Content Theories)

Kadang-kadang disebut teori-teori kebutuhan adalah berkenaan denga pertanyaan apa penyebab prilaku atau memusatkan apa dari motivasi.

c. Teori proses

Berdasarkan dengan bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan atau menjelaskan aspek bagaimana dari motivasi.

3. Tujuan Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:146) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

b Meningkatkan produktivitas kerja karyawan .

c. Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.

d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

f. Menciptakan suasana dan hbungan kerja yang baik.

g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.

h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

j. Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku.

4. Asas-asas Motivasi

Asas-asas ini mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuaan, wewenang yang dideligasikan, dan perhatian timbale balik (Malayu S.P. Hasibuan, 2006:146)

a. Asas mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut serta berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengjukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gaira kerjanya akan meningkat.

b. Asas komunikasi

Asas komunikasi maksudnya mengimformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakan, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

c. Asas pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dn pengakuan yang tepat serata wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOKERTO

dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

d. Asas wewenang yang didelikasikan

Yang dimaksud asas wewenang yang dideligasikan adalah mendeligasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkretivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau menejer. Dalam pendelegasian ini, menejer harus meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik.

e. Asas perhatian timbal balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disampng berusaha memenuhi kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

5. Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motiasi tidak langsung (Malayu S.P. Hasibuan, 2006:149)

a. Motivasi langsung

Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta

kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

b. Motivasi tak langsung

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja / kelancaran tugas sehingga karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, suansana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat.

6. Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Malayu S.P. Hasibuan, 2006:150)

a. Motivasi positif

Motivasi maksudnya manajer memotvasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standard. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif

Motivasi maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standard mereka akan menapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

7. Proses Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:150), proses motiasi ada enam yaitu :

a. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi baru kediaman karyawan dimotiasi ke arah tujuan itu.

b. Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahi keinginan karyawan dan tidak hanya melihat ari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

c. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan haus mengetahui bahwa

apa yang akan diperolehnya dan syarat apa yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperoleh.

d. Integritas tujuan

Proses motiasi untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan.

e. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada *salesman*.

f. Team work

Manajer harus membentuk *team work* yang terkoordinasi baik yang biasa mencapa tujuan perusahaan.

8. Faktor-faktor yang mempengaruhi motiasi

Menurut Herzberg (2004:128) beberapa factor yang mempengaruhi motivasi :

a. Lingkungan kerja

Adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sedang dilaksanakan.

b. Insentif

Adalah pendorong atau perangsang yang diberikan sengja kepada pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi.

c. Gaji

Adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

d. tingkat kedisiplinan karyawan

Dengan adanya karyawan yang disiplin maka suatu pekerjaan tersebut kemungkinan akan terlaksana dengan baik dan tepat pada waktunya, sedangkan karyawan yang akan menjalankan tugas sebagaiman biasanya tidak disiplin yang mereka kadang masuk dan kadang tidak. Itu akan menghambat suatu pekerjaan untuk selesai tepat pada waktunya.

e. Tingkat kesehatan pegawai

Dalam hal ini tingkat kesehatan disini juga merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan atau kelancaran perusahaan, rajin dan sehat dalam menjalankan pekerjaannya. Maka suatu usaha yang direncanakan dan dikerjakan akan terselesaikan tepat pada waktunya. Namun

dalam hal ini kebijaksanaan gaji dan upah dalam beberapa perusahaan, upah-upah yang baik ditiikbertakan sebagai kunci terhadap hubungan-hubungan kepegawaian atau kerja yang memuaskan. Pada umumnya, upah yang layak dan adil penting untuk karyawan. Bila upah atau gaji sudah cukup, maka upah dan gaji merupakan kebutuhan yang pertama.

9. Pengertian Prestasi Kerja

Pada setiap organisasi, prestasi kerja karyawan perlu diperhatikan sebagai dasar untuk menentukan menilai dan mengambil dan mengambil keputusan mengenai kenaikan upah, promosi, pemberian penghargaan terhadap karyawan yang dimiliki atau memperhatikan prestasi yang baik.

Berikut ini penulis mengemukakan beberapa pengertian prestasi kerja menurut ahli antara lain :

Prestasi kerja menurut Melayu S.P Hasibuan (2006: 94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,penngalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Prestasi kerja menurut T. Hani Handoko (2000:205) adalah penampilan kerja karyawan atau potensi kerja karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan atau organisasi.

10. Metode-Metede Penilaian Prestasi Kerja

Alasan untuk menilai prestasi kerja karyawan menurut Dessler (2001:512) adalah sebagai berikut :

a. Penilaian prestasi kerja menyediakan informasi sebagai pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji.2006: 64)
b. Penilaian prestasi kerja menyedikan kesempatan bagi karyawan atau atasan untuk bersama-sama meninjau prilaku bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan.
c. Pada akhirnya penilaian prestasi kerja juga memungkinkan untuk bersama-sama antara atasan dan bawahan untuk menyusun rencana yang lebih baik guna memperbaiki setiap kesalahan yang telah dilakukan sebelumnya.

Metode-metode penilaian prestasi kerja menutut Heijracman dan Suad Husnan (2002 :121) pada dasarnya terbagi menjadi tiga :

a. Penilaian secara kebetulan (tidak sistematis)
b. Metode tradisional yang sistematis, yang mengukur :
    1) Karakteristik karyawan
    2) Sumbangan karyawan kepada organisasi
    3) Gabuangan antara karakteristik karyawan dan sumbangan karyawan kepada organisasi.
c. Sistem-sistem penilaian prestasi kerja tradisional diantaranya adalah :
    1) Rengking

2) Perbandingan karyawan dengan karyawan

3) Grading

4) Skala grafis

5) Checiists

Tujuan yang ditetapkan bersama dengan penggunaan Manajemen berdasarkan sasaran (MBS) atau yang dikenal dengan "*Managemen By Objektive*". Tahap yang menentukan dalam penggunaan Manajer berdasarkan sasaran untuk menilai prestasi kerja adalah penentuan tujuan atau sasaran yang ingin dicapai oleh suatu jabatan.

Sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat baik bermanfaat untuk berbagai kepentingan Sondang P. Siagian (2001 : 127), yaitu seperti :

a. Mendorong peningkatan prestasi kerja

   Dengan mengetahui hasil prestasi kerja ketiga pihak yang terlihat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja para pegawai lebih meningkat dimasa yang akan

b. Sebagai bahan keputasan dalam pemberian imbalan

   Telah dimaklumi bahwa imbalan yang diberikan oleh perusahaan induk hanya terbatas pada gaji atau upah tetap akan tetapi juga berbagai imbalan lainnya seperti bonus, pemberian imbalan didasarkan pada prestasi.kerja karyawan.

c. Untuk kepentingan mutasi karyawan

Prestasi keja dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan baginya dimasa depan, adapun bentuk motivasi tersebut seperti promosi, alih tugas, alih wilawah.

d. Guna menyusun program pendidikan dan latihan

Untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan, maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang sepenuhnya belum terjadi.

11. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003:142) manfaat penilaian prestasi kerja yaitu :

a. Peningkatan Prestasi Kerja

Dengan adanya penelitian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekejaan mereka.

b. Kesempatan Kerja Yang Adil

Dengan adanya penelitian kerja yang akurat menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemapuannya.

c. Kebutuhan-kebutuhan Pelatihan Pengembangan

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan

adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka

d. Penyesuaian kompensasi

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya.

e. Keputusan –keputusan promosi dan demosi

Hasil enelitian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi jelek.

f. Kesalahan – kesalahan desain perkerjaan

Hasil penelitian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya hasil penelitian prestasi kerja ini daat menbantu diagnsis kesalahan-kesalahn desain kerja.

g. penyimpangan- penyimpangan proses rekruitmen dan seleksi

penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekruitmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah mencerminkan adanya penyimpangan – penyimpangan proses rekruitmen dan seleksi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam hal ini adalah penelitian deskriptif. Dengan penelitian ini maka akan suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, gambaran yang lebih menganai suatu gejala atau fenomena.

B. Tempat Penelitian

Unit penelitian ini adalah Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) yang beralamat di Jalan Lintas Sumatera Desa Lubuk Kupang Rt.05 Rw.08 No.1089 Kota Lubuk Linggau.

C. Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri dari dua variable :

1. Motivasi adalah upaya-upaya yang dilakukan oleh koperasi kepada karyawanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

   Indikator motivasi kerja karyawan koperasi

   a. Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
   b. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang berprestasi atau prestasinya di atas prestasi standar perusahaan.
   c. Penghargaan bukti kerja adalah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena pengabdianya kepada perusahaan.

d. Promosi adalah pengangkatan seseorang karyawan untuk mengisi suatu jabatan yang lebih tinggi dalam formasi suatu unit kerja.

2. Prestasi kerja adalah hasil penelitian koperasi terhadap karyawan yang telah dinilai melampaui standar penilaian hasil kerja karyawan dari segi kecepatan dan ketepatan waktu, keakuratan hasil kerja, kualitas hasil kerja.

Indikator prestasi kerja koperasi

a. Hasil kerja
   - Kualitas kerja
   - Kuantitas kerja

b. Integritas
   - Tanggung jawab
   - Disiplin

c. Kemampuan komunikasi
   - Memberi dan menerima umpan balik
   - Membina hubungan baik
   - Mengemukakan pendapat
   - Negosiasi

d. Kemandirian
   - Inisiatif
   - Kreatifitas
   - Toleransi terhadap stress

e. Intelektual

- Analisis
- Pemahaman terhadap system
- Ketajaman persepsi
- Meneliti dan observasi

f. Kepemimpinan

- Mengembangkan rencana kerja
- Mengatur anggaran
- Mengambil keputusan
- Pendelegasian
- Memotivasi

g. Kemampuan teknis

- Mengenai peralatan
- Kemampuan peralatan
- Memahami sistem dan keterkaitan peralatan

D. Data yang digunakan

1. Data primer

   Data primer adalah sumber data yang langsung dikumpulkan oleh si peneliti di lapangan atau objek penelitian.

2. Data sekunder

   Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung yang di dapatkan dari pihak lain yaitu pihak ke dua dan ke tiga yang berupa dokumentasi dan catatan-catatan.

Data primer yaitu berupa hasil wawancara secara langsung dengan pimpinan / karyawan mengenai objek yang di teliti, sedangkan data sekunder berupa :

a. Sejarah singkat koperasi simpan pinjam Daya Guna (KSP – DG) Kota Lubuk Linggau.

b. Aktifitas koperasi

c. Bentuk-bentuk Motivasi

   1) Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

   2) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang berprestasi atau prestasinya di atas prestasi standar perusahaan.

   3) Penghargaan bukti kerja adalah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena pengabdianya kepada perusahaan.

   4) Promosi adalah pengangkatan seseorang karyawan untuk mengisi suatu jabatan yang lebih tinggi dalam formasi suatu unit kerja.

5) Teknik pengumpulan data

Wawancara

Metode pengumpulan data dilakukan dengan jelas melakukan wawancara dengan karyawan koperasi simpan pinjam secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai mengenai motivasi yang dilakukan koperasi yang berhubungan dengan penelitian ini. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan gambaran jelas mengenai motivasi dan prestasi kerja karyawan pada koperasi simpan pinjam secara keseluruhan.

6) Metode analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif yaitu suatu metode dalam meneliti suatu status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, satu sistem pemikiran atau pun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan untuk membuat deskrisi gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara penomena yang diselidiki (Mah Nasri 1998 : 63).

Berdasarkan teori diatas penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode verbal, sehingga apabila motivasi dilakukan dengan baik maka prestasi kerja karyawan akan meningkat dan begitu juga sebaliknya apabila motivasi yang dilakukan pada koperasi Kota Lubuk Linggau tidak sebagai mana diharapkan oleh para karyawan maka terjadi penurunan prestasi kerja karyawan koperasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau

Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau merupakan Koperasi yang bergerak dibidang simpan pinjam. Pengembangan dan pemberdayaan koperasi mempunyai landasan yang kuat dan secara tegas dicantumkan pada pasal 33 ayat 1 UUD 1945 yang berbunyi "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama yang berdasarkan kekeluargaan". Dari pasal tersebut memberikan petunjuk bahwa gerakan dan langkah yang dilakukan dalam usaha pencapaian tujuan ekonomi harus didasarkan atas asas kekeluargaan.

Bentuk badan usaha yang paling tepat dan sesuai dengan maksud dan tujuan dari pasal 33 ayat 1 UUD 1945 adalah badan usaha koperasi. Dalam era globalisasi pembangunan ekonomi sekarang ini pemerintah telah mengambil langkah untuk menumbuhkan dan mengembangkan koperasi dalam waktu yang relatif singkat dan cepat dapat mencapai sasaran sebagaimana yang diharapkan yaitu koperasi sebagai soko guru perekonomian Indonesia.

Sejalan dengan kebijaksanaan pemerintah dan inpres No. 4 tahun 1984 tentang pembinaan dan pengembangan Koperasi Simpan Pinjam Daya

Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau yang bentuknya untuk mempekuat kerangka dasar serta arah pembangunan Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau sebagai pusat pelayanan kegiatan perekonomian di pedesaan yang berdaya guna serta dimiliki dan diatur oleh warga desa itu sendiri untuk keperluan mereka serta pembangunan perekonomian pedesaan.

Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau pada pertengahan tahun 1990 beralamat di desa Lubuk Kupang kec. Lubuk Linggau Selatan Kota Lubuk Linggau. Pada awal berdirinya ruang lingkup usaha Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau meliputi dua desa, namun pada tahun 1996 wilayah usaha Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau diperluas menjadi lima desa.. Adapun desa-desa tersebut adalah desa Kupang, desa Temam, desa Tanah Periuk, desa Air Kati, desa Kupang Dalam yang semuanya merupakan wilayah kecamatan Lubuk Linggau Selatan Kota Lubuk Linggau. Dalam melakukan penelitian ini peneliti membatasi ruang lingkup pembahasan hanya di Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau di desa Lubuk Kupang saja.

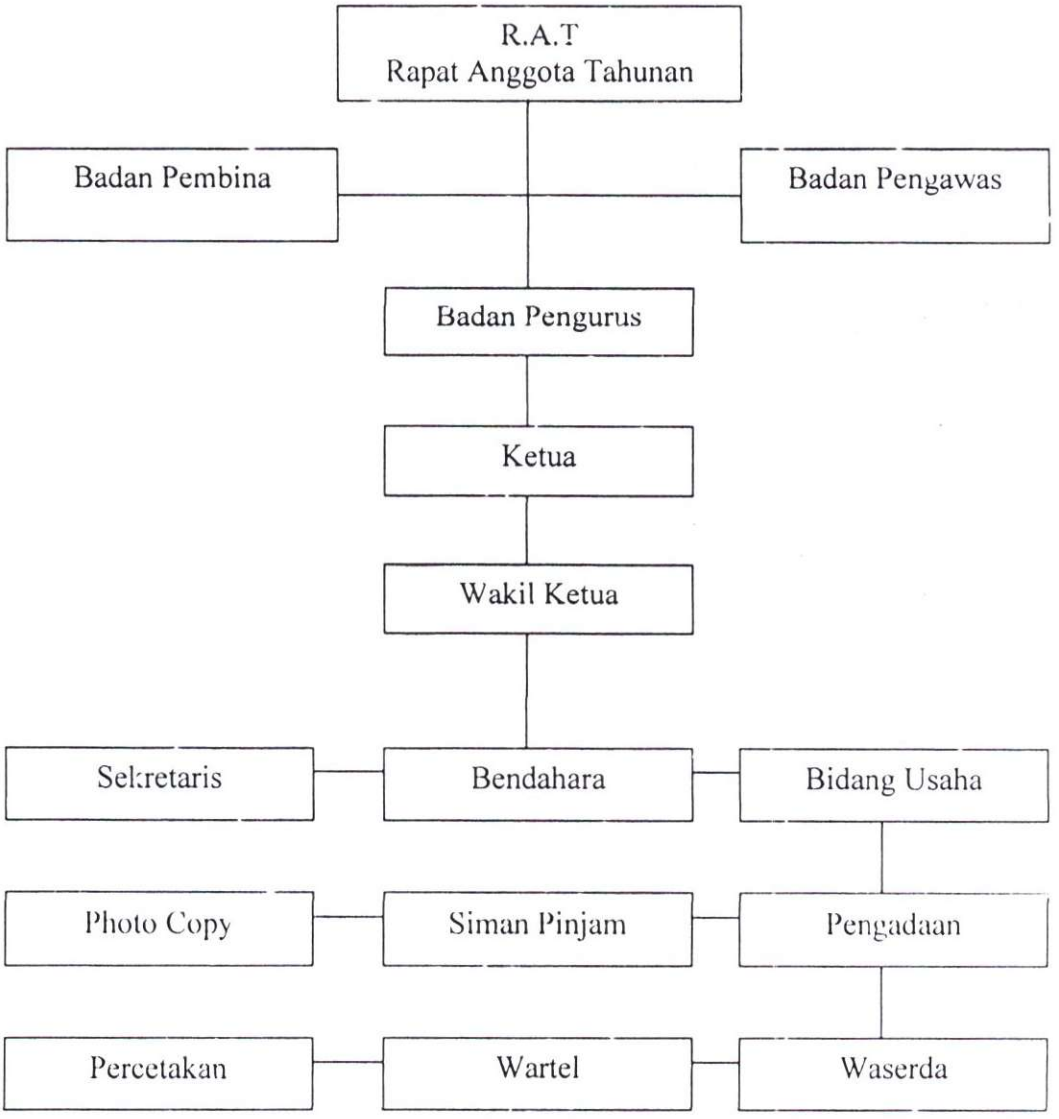
Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau dalam menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan pada izin dari derektorat koperasi propinsi Sumatra Selatan dengan surat keputusan kepada koperasi propinsi Sumatera Selatan dengan nomor perizinan : 00118/BH/PAD/KWK.6/6/1996.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Dalam mengendalikan suatu perusahaan diperlukan bantuan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan dimana masing-masing orang yang ada di dalam perusahaan biasanya mempunyai tugas dan tanggung jawab. Untuk mengetahui tugas dan tanggung jawab serta wewenangnya, maka perlu adanya struktur organisasi yang baik dan jelas. Dengan adanya struktur organisasi mereka dapat lebih mengetahui tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat diarahkan secara teratur oleh perusahaan.

Struktur organisasi yang efektif dan efisien harus sesuai dengan fungsi-fungsi yang dibutuhkan dan selaras dengan strategi perusahaan serta mampu mengakomodir tuntutan pengembangan usaha. Adapun struktur organisasi Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau dapat ditunjukan melalui bagan sebagai berikut :

Gambar IV. I
Strktur Organisasi
Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KS-DG) Kota Lubuk Linggau



Sumber : Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Lingau 2006

3. Pembagian Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab

Berikut ini penjelasan pembagian tugas dari struktur tersebut diatas maka dapat dilihat dari pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian yang ada dalam struktur organisasi sebagai berikut :

a. Rapat Anggota

Rapat anggota merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam koperasi. Keputusan dari rapat anggota akan diambil berdasarkan hikmah kebijaksanaan dalam pemusawarahan. Jika ternyata dalam rapat anggota ini tidak berhasil diperoleh kata mufakat, maka keputusan diambil berdasarkan suara terbanyak dari utusan anggota yang hadir. Hasil dari keputusan rapat anggota dicatat dalam sebuah berita acara dan ditandatangani oleh ketua dan penulis oleh rapat anggota. Rapat anggota ini mempunyai hak untuk meminta pertanggungjawaban dari pengurus dan pengawasan mengenai pengelolaan koperasi. Rapat anggota ini diadakanya sekurang-kurangnya satu kali dalam sebulan.

Tujuan diadakan rapat anggota tahunan adalah :

1) Menerima dan menolak laporan dan pertanggung jawab pengurus atau pengawas.
2) Memberhentikan, memilih pengurus dan atau pengawas yang telah habis masa jabatanya.

3) Memberhentikan anggota dari keanggotaan koperasi yang telah sah melanggar ketentuan yang tercantum pada anggaran dasar koperasi.
4) Memberhentikan pengurus dan pengawas yang telah sah dan terbukti melanggar peraturan yang terdapat pada anggaran dasar koperasi.
5) Mengesahkan atau menolak anggaran rumah tangga, program kerja, anggaran pendapatan dan belanja koperasi.
6) menyetujui atau menolak pangangkatan pengelola dan karyawan koperasi.
7) Menetapkan penugasan pemeriksaan oleh badan pengurus.
8) Menetapkan pengaturan pembagian sisa hasil usaha baik keuntungan maupun kerugian.

b. Badan Pembina

1. Memberi masukan kepada badan pengurus untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau.
2. Mengarahkan dan memberikan nasehat kepada badan pengurus didalam pengoprasian Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau.

c. Badan Pengurus

1. Ketua

Bertanggung jawab atas pengurusan koperasi, menjalankan tugas-tugas, memimpin rapat anggota dan rapat pengurus, mendatangani surat-surat berharga dan menjalankan tugas lainya yang lazim dilakukan oleh seorang ketua tampa menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

2. Waskil Ketua II

Mewakili ketua, bila ketua berhalangan hadir, mengkordinir manajemen keuangan koperasi seutuhnya dan bidang kredit serta bidang pengembangan usaha.

3. Sekretaris

Bertugas membuat berita acara serta memelihara berita acara bertanggung jawab memberikan pemberitahukan sebelum dan sesudah rapat, mengkosep surat-surat. Pembagian tugas antara sekretaris I dan sekretaris II akan diatur bersama.

4. Bendahara

melakukan pencatatan setiap penerimaan dan pengeluaran, peminjaman/pemotongan keuangan serta membuat laporan keuangan secara berkala. Pembagian tugas antara bendahara I dengan bendahara II akan diatur bersama.

5. Bidang Usaha

a) Photo Copy

b) Simpan Pinjam

c) Pengadaan

d) Percetakan

e) Wartel

f) Waserda

d. Tugas-tugas kepengurusan koperasi

1) Tugas badan pengurus didalam bidang organisasi adalah :

a) Memimpin organisasi sebagai badan usaha.

b) Menyelenggarakan buku wajib organisasi yaitu buku daftar anggota, buku daftar simpanan anggota.

c) mewakili koperasi didalam dan diluar pengadilan.

d) Mengurus wajib memelihara kerukunan sesama pengurus, dengan prinsip setia kawan berdasarkan atas asas kekeluargaan.

e) Bila terjadi perselisihan, menyelesaikan dengan musyawarah pengurus berdasarkan atas asas kekeluargaan.

f) Pengurus berkewajiban menyampaikan penjelasan ketentuan Anggota Dasar (AD), Anggaran Rumah Tangga (ART), Anggaran Pendapatan dan Belanja

Koperasi (APBK), peraturan khusus dan rencana kerja agar diketahui dan dimengerti anggota.

g) pengurus wajib memelihara dan menjaga investasi kekayaan koperasi.

h) Sebagai bahan usaha maka pengurus koperasi harus menyelesaikan tetib administrasi sesuai dengan ketentuan pemerintah.

2) Tugas pengurus didalam bidang usaha adalah :

a) Pengurus berkewajiban menyusun rencana atau program kerja koperasi.

b) Pengurus harus mengelola usaha koperasi secara efektif dan efisiensi berdasarkan prinsip-prinsip koperasi

c) Pengurus berkewajiban meminta petunjuk, bimbingan, kemudahan dan fasilitas kepada pejabat pemerintah.

d) Pengurus berkewajiban menyelenggarakan inventaras semua peraturan dibidang usaha.

e) Pengurus berkewajiban mengupayakan terjadinya kerjasama antar koperasi, koperasi dengan BUMN dan swasta.

f) Pengurus berkewajiban mengupayakan peluang pasar dan minta kerja.

g) Pengurus berkewajiban mengupayakan pemasaran hasil produksi anggota.

h) Pengurus berkewajiban mengupayakan pembelian bersama kepentingan anggota

c. Organisasi badan pengurus, yang terdiri dari:

1) Panitia Kredit

Mempunyai tugas :

a) Mempertimbangkan permohonan pinjaman anggota dengan memperhatikan kriteria sebagai berikut:

b) Tujuan pinjaman, kemampuan, mengembalikan, kewajiban untuk menabung, prestasi pengembalian pinjaman-pinjaman yang lampau, partisipasi dalam kegiatan-kegiatan koperasi.

c) Tiap-tiap bulan panitia kredit harus menyampaikan laporan tentang kegiatan-kegiatan pada pemimpin

d) Panitia kredit harus menyimpan dengan teguh rahasia pribadi anggota peminjam, yang diperolehnya dari keterangan-keterangan dalam wawancara pribadi.

2) Panitia Pendidikan

Mempunyai tugas :

a) Memberikan pendidikan dan penyuluhan kepada calon anggota koperasi

b) Memberikan pendidikan dan penyuluhan kepada anggota koperasi

c) Mengusahakan bahan-bahan bacaan dan pendidikan bagi anggota dan koperasi

3) Panitia pengembangan Usaha

Mempunyai tugas :

a) Memelihara unit usaha yang ada

b) Mencari sumber usaha baru, melakukan studi kelayakan dan menyusun rencana implementasinya bila hasil dari studi layak dilaksanakan.

4). Pengelola/ Manager

Dalam mengelola koperasi, pengurus mengangkat seorang manager yang diberi wewenang dan kuasa untuk melakukan tugas pengelolaan operasional koperasi. Jika dalam pelaksanaan tugasnya, manager bertanggung jawab langsung pada pengurus. Setiap manager yang diangkat harus diberi surat keputusan tentang pengangkatannya. Adapun tugas yang harus dijalankan oleh manager adalah:

a) Mengkoordinir penyusun rencana kerja dan anggaran masing-masing unit.

b) Melaksanakan tugas-tugas bidang usaha sesuai rencana kerja dan anggaran yang disetujui

c) Manajer bertanggung jawab mengenai segala kegiatan pengelolaan organisasi koperasi dan usahanya

d) Manajer juga bertugas mengangkat pengelola yang berwenang untuk mengelola tugasnya.

b) Melaksanakan tugas-tugas bidang usaha sesuai rencana kerja dan anggaran yang disetujui

c) Manajer bertanggung jawab mengenai segala kegiatan pengelolaan organisasi koperasi dan usahanya

d) Manajer juga bertugas mengangkat pengelola yang berwenang untuk mengelola tugasnya.

5) Badan Pengawas

Setiap terjadi kekosongan dalam jabatan dalam pengawasan ini, akan diisi dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari sejak terjadi kekosongan tersebut, atas persetujuan lebih separoh anggota badan pengawas sampai diadakannya rapat anggota tahunan yang berikutnya. Adapun yang menjadi tugas dari badan pengawas ini antara lain:

a) Sewaktu-waktu dan sekurangnya 3 bulan sekali memeriksa surat-surat berharga, uang tunai, arsip koperasi, buku-buku laporan keuangan bulanan.

b) Dengan suara bulat menskors (menghentikan sementara) dari jabatannya anggota pengurus koperasi bila hal ini dianggap perlu demi untuk menyelamatkan usaha-usaha koperasi, serta mengadakan rapat anggota khusu dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari setelah skorsing dilakukan untuk mempertimbangkan dan memutuskan tindakan yang perlu di ambil berdasarkan laporan lengkap Badan Pemeriksa

c) Menanggapi dan meneliti keluhan-keluhan yng disampaikan oleh anggota mengenai penyelanggaraan usaha-usaha koperasi.

d) Selambat-lambatnya 30 hari setelah penutupan tahun buku, mengadakan pemeriksaan terhadap buku-buku koperasi dan menyampaikan hasil pemeriksaan itu dalam sebuah buku laporan lengkap kepada Rapat Anggota Tahunan.

e) Sewaktu-waktu dapat memeriksa surat-surat permohonan pinjaman yang diajukan oleh anggota, guna meyakinkan bahwa setiap alasan-alasan yang dicantumkan panitia kredit di atas surat-surat permohonan pinjaman tersebut.

f) Berkewajiban mempelajari anggaran dasar dan anggaran rumah tangga untuk menjaga kemantapan dan perkembangan koperasi.

g) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijaksanaan pengurus dibadan organisasi dan usaha koperasi

h) Bila kopersi telah mengangkat pengelola, direksi atau manajerr, pengawas hanya berkewajiban untuk memeriksa kebijaksanaan pengurus dibidang usaha

i) Bila pengawas telah melaksanakan pemeriksaan, harus membuat laporan tertulis yang disampaikan pada pengurus sebagai pertanggungjawaban kapada anggota.

Lubuk Linggau Dan juga menyajikan laporan keuangan serta laporan-laporan lainnya yang berkaitan dengan keuangan koperasi.

7). Bendahara

Disamping tugasnya sebagai seoarang bendahara, bertugas juga sebagai seorang sekertaris ketua yang menyediakan dokumen-dokumen-dokumen yang berkaitan dengan data keuangan, sedangkan sebagai bendahara iabertugas untuk menyimpan dan menyiapkan segala sesuatu keperluan rapat anggota.

8).Bidang Usaha

Tugas bidang usaha adalah :

a) Mengawasi dan mengamati unit pengadaan umum unit simpan pinjam dan unit pendidikan.
b) Memberikan laporan kepada badan pengurus tentang ussaha yang dilakukan selama ini dan berusaha untuk mengembangkan usaha yang telah ada pada koperasi Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau
c) Bidang Pengadaan Umum

Bidang ini membawahi tiga seksi, masing-masing : seksi pembelian, seksi penjualan dan seksi gudang.

Tugas unit pengadaan umum adalah :

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG PERPUSTAKAAN

mengembangkan usaha yang telah ada pada koperasi Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau

c) Bidang Pengadaan Umum

Bidang ini membawahi tiga seksi, masing-masing : seksi pembelian, seksi penjualan dan seksi gudang.

Tugas unit pengadaan umum adalah :

a. Mengadakan pesanan barang kepada konsumen untuk memenuhi pesanan kepada Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau.
b. Membeli barang yang akan dijual kembali kepada anggota koperasi khususnya dan masyarakat umumnya.
c. Membuat bukti penerimaan barang dan penyimpanan barang tersebut didalam gudang.
d. Memjual barang kepada anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Seksi pembelian

- seksi pembelian

melakukan pembelian kepada pihak luar dan menyeleksi para pemasok yang akan memasok barangnya.

- Seksi penjualan

Menjual semua kebutuhan anggota koperasi, mengadakan penyediaan kebutuhan bagi anggota koperasi jika sebagian anggota koperasi menginginkan barang tersebut.

- Seksi gudang

  Membuat daptar permintaan pembelian kepada bidang pengembangan usaha, kemudian menerima barang dan menyimpanya digudang.

d). Unit Simpan Pinjam

Bidang ini menjalankan tugas sehubungan dengan pemberian pelayanan kepada anggota koperasi dalam perkereditan dan melayani baik anggota yang ingin menyimpan uang dan menerima simpanan pokok anggota Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau

3. Jumlah Karyawan

Jumlah tanaga kerja sebanyak 30 dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel IV.1

Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian Pekerjaan

Pada Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG)

Kota Lubuk Linggau

Tahun 2008

No	Jabatan	Jumlah
1	Ketua	1
2	Wakil Ketua	1
3	Sekretaris	1
4	Bendahara	1
5	Karyawan	26
	Jumlah	30

Sumber : Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau, 2008

4. Perkembangan Aktifitas Usaha koperasi

Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau bergerak bergerak dalam bidang pelayanan jasa, pelayanan jasa tersebut terutama ditujukan untuk melayani dan memenuhi kebutuhan karyawan-karyawan Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau baik berkerja dikantor maupun yang bekerja pada bagian-bagian lain.

Bidang usaha jasa dan kegiatan yang dilakukan Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau berdasarkan buku laporan usaha dan kegiatan koperasi, bidang-bidang usaha yang dilakukan Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau adalah sebagai berikut :

1. Unit Usaha Foto Copy

   Unit ini merupakan usaha sampingan yang dijalani sejak tahun 2006 dengan tujuan mencari dana. Usaha ini sebenarnya tidak begitu berperan didalam kegiatan usaha koperasi, tetapi karena penumpukan modal yang kurang cepat maka usaha ini sekarang mendapat perhatian yang cukup dari usaha koperasi. Untuk melayani foto copy tersebut Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau mendayagunakan 2 mesin poto copy.

2. Unit Usaha Simpan Pinjam

   Unit ini merupakan usaha pokok untuk tujuan kesejahteraan anggota. Sejak Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk

Linggau disirikan tahun 1990, usaha ini merupakan unit usaha yang selalu mendapat suntukan dana dari Bank. Perkembangan usaha simpan pinjam ini dari tahun ketahun terus meningkat baik mutu pelayanan jumlah pinjaman maupun peminjam.

3. Unit Usaha Pengadaan

   Unit usaha waserda pada Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau menyediakan pengadaan barang-barang yang dibutuhkan masyarakat.

4. Unit Usaha Waserda

   Unit usaha waserda pada Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau menyediakan berbagai macam kebutuhan anggota masyarakat berupa sembako, obat-obatan pertanian dan lain-lain.

5. Unit Usaha Percetakan

   Usaha percetakan Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau ini melayani kebutuhan para anggotanya dan masyarakat.

6. Unit usaha Wartel

   Usaha Wartel Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau ini melayani kebutuhan para anggotanya dan masyarakat.

5. Jadwal pelaksanaan kerja

Untuk mengefektifkan para karyawan setiap perusahaan memiliki jadwal dalam pelaksanaan kerja begitu juga Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau. Adapun jadwal pelaksanaan kerja sebagai berikut:

Tabel IV.2

Jadwal Pelaksanaan Kerja

Pada Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG)

Kota Lubuk Linggau

Tahun 2008

Hari	Jam Kerja
Senin, selasa, Rabu, Kamis, Jumat	08.00-12.00 WIB Bekerja 12.00-13.00 WIB Istirahat 13.00-16.00 WIB Bekerja Kembali 16.00 WIB Pulang
Sabtu	08.00-13.00 WIB Bekerja 13.00 WIB Pulang
Minggu	Tidak ada jam kerja (libur)

Sumber : Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau, 2008

6. Sistem Gaji

Gaji adalah upah yang dibayar kepada karyawan atas pekerjaannya serta mempunyai jaminan yang pasti yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel IV.3

Daftar Gaji Karyawan Tetap

Pada Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG)

Kota Lubuk Linggau

Tahun 2008

No	Bagian Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Gaji Perorangan
1.	Ketua	1	Rp. 1.000.000,00
2.	Wakil Ketua	1	Rp. 1.000.000,00
3.	Sekertaris	1	Rp. 800.000,00
4.	Bendahara	1	Rp. 800.000,00
5.	Karyawan	26	Rp. 600.000,00

Sumber : Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau, 2008

Penghasilan yang diterima karyawan tetap berdasarkan status jabatan dimulai dari Rp. 600.000,00 s.d Rp. 1.000.000,00 perbulan. Penghasilan ini diberikan perusahaan pada tia-tiap awal bulan, yakni tanggal 5 pada bulan berikutnya.

7. Gambaran Indikator Motivasi

a. Gaji

Pemberian gaji merupakan hal yang sangat penting suatu perusahaan, karena salah satu motivasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dipengaruhai oleh tingkat gaji dalam suatu perusahaan yang bersangkutan. Jika tingkat bals jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak sebanding dengan pengorbanan (tenaga dan pikiran) yang diberikan terhadap perusahaan maka akan menyebabkan prestasi kerja karyawan menurun yang pada akhirnya akan menyebabkan output dalam perusahaan menurun.

Dari pengamatan penulis, Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau ini belum adanya kesadaran dalam usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan hal ini terlihat pada besarnya gaji yang diterima karyawan masih rendah jika dibandingkan dengan kebutuhan hidup pada saat sekarang yang semakin meningkat.

b. Insentif

Pemberian insentif merupakan salah satu cara untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Karena insentif adalah suatu bentuk memotivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang dan penghargaan, hal ini dimaksud agar karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Adapun pemberian insentif material yang diberikan oleh Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau terhadap karyawan adalah sebagai berikut:

1. Uang makan
2. Uang kesehatan
3. Uang transportasi
4. Tunjangan hari raya

Menurut penulis, insentif yang diberikan oleh Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau masih belum dapat berfungsi sebagai alat memotivasi prestasi kerja karyawan, hal ini dikarenakan pemberian insentif terhadap uang makan, uang transportasi, dan kesehatan termasuk kedalam gaji pokok yang diteima karyawan setiap bulannya. Sedangkan tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan tergantung dari kebujaksanaan pemimpin perusahaan, biasanya diberikan sebesar 1 bulan gaji.

c. Lingkungan kerja

Sebagaimana telah disinggung pada bab terdahulu bahwa lingkungan kerja karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Lingkungan kerja yang baik mempunyai tujuan antara lain untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga prestasi kerja karyawan pun dapat meningkat. Namun lingkungan kerja pada Koperasi Simpan

Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau ini masih perlu adanya perbaikan karena hal tersebut dapat menurunkan prestasi kerja karyawan. Permasalahan tersebut dapat kita lihat sebagai berikut :

1. Penyediaan fasilitas kantor

   Fasilitas kantor pada Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau masih sangat tebatas. Masalah ini sebenarnya bukan masalah kecil, sebab akan menyangkut prestasi kerja karyawan pada perusahaan yang bersangkutan, terbatasnya fasilitas tersebut akan berakibat turunnya prestasi kerja karyawan karena para karyawan tersebut merasa kurang diperhatikan kenyamanan mereka didalam perusahaan.

2. Pelayanan Makanan

   Pelayana makanan ini dengan menyediakan tempat umum untuk para karyawan dalam menyediakan makanan seerti: kantin dan warung makan. Hal ini sangatlah penting dikarenakan tingkat semangat kerja karyawan akan lebih baik dan dapat dijangkau lebih dekat dengan adanya fasilitas yang telah disediakan tersebut.

8. Gambaran Indikator Prestasi Kerja

a. Kedisilinan

Agar perusahaan dapat berhasil dengan baik dalam mencapi tujuan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan ini harus ditegakkan, sebab dengan disiplin diharapkan sebagian besar peraturan-peraturan dari perusahaan dapat ditaati oleh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau, tingkat kedisiplinannya harus lebih ditingkatkan lagi, karena masih adanya karyawan yang pulang dan datang tidak tepat pada waktunya. Seperti : dari 30 karyawan yang ada, karyawan yang datang terlambat berjumlah 5 orang dan karyawan yang pulang tidak pada waktunya 10.

b. Kompetensi

Pada Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau masih adanya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang bukan dibidangnya. Seharusnya perusahaan mampu menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka miliki, sebab kalau karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang bukan dibidangnya akan mengakibatkan jalannya pekerjaan tidak lancar dan tidak memperoleh hasilyang maksimal. Seperti : jabatan bendahara yang diemban pegawai harus sesuai dengan tingkat pendidikannya.

c. Tujuan

Pemimpin dalam mencapai tujuan harus memperhatikan target pelaksanaan kerja agar tujuan yang diinginkan tercapai dan tidak terlalu menyimpang.

Tabel IV.4
Penyaluran Pinjaman
Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau

Bulan	Target	Realisasi
November	20 orang	15 orang
Desember	30 orang	27 orang
Jumlah	50 orang	24 orang

Sumber : Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau, 2008

Table IV. 5
Jumlah Tagihan
Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau

Bulan	Target	Realisasi
November	Rp. 500.000.000	Rp. 450.000.000
Desember	Rp. 750.000.000	Rp.900.000.000
Jumlah	Rp. 1.250.000.000	Rp. 1.350.000.000

Sumber : Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau, 2008

b. Insentif

Adalah pendorong atau perangsang yang diberikan sengja kepada pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi.

c. Gaji

Adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

d. tingkat kedisiplinan karyawan

Dengan adanya karyawan yang disiplin maka suatu pekerjaan tersebut kemungkinan akan terlaksana dengan baik dan tepat pada waktumya, sedangkan karyawan yang akan menjalankan tugas sebagaiman biasanya tidak disiplin yang mereka kadang masuk dan kadang tidak. Itu akan menghambat suatu pekerjaan untuk selesai tepat pada waktunya.

e. Tingkat kesehatan pegawai

Dalam hal ini tingkat keschatan disini juga merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan atau kelancaran perusahaan, rajin dan sehat dalam menjalankan pekerjaannya. Maka suatu usaha yang direncanakan dan dikerjakan akan terselesaikan tepat pada waktunya. Namun

c. Gaji

Adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

d. Tingkat Kedisiplinan karyawan

Dengan adanya karyawan yang disiplin maka suatu pekerjaan tersebut kemungkinan akan terlaksana dengan baik dan tepat pada waktunya, sedangkan karyawan yang akan menjalankan tugas sebagaiman biasanya tidak disiplin yang mereka kadang masuk dan kadang tidak. Itu akan menghambat suatu pekerjaan untuk selesai tepat pada waktunya.

e. Tingkat kesehatan pegawai

Dalam hal ini tingkat kesehatan disini juga merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan atau kelancaran perusahaan, rajin dan sehat dalam menjalankan pekerjaannya maka suatu usaha yang direncanakan dan dikerjakan akan terselesaikan tepat pada waktunya. Namun dalam hal ini kebijaksanaan gaji dan uah dalam beberapa perusahaan, upah-upah yang baik di titikberatkan sebagai kunci terhadap hubungan kepegawaian atau kerja yang memuaskan. Pada umumnya, upah yang layak dan adil penting untuk karyawan bila upah atau gaji sudah cukup, maka upah dan gaji merupakan kebutuhan yang pertama.

perlu diperhatiakan pula keadaan dari perusahaan tersebut, sehingga yang dilakukan oleh pimpina tidak membuat rugi perusahaan.

Pelaksanaan sistem motivasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan pretasi kerja karyawan. Namun apabila sistem ini tidak berjalan dengan baik, maka prestasi kerja karyawan akan menurun. Dengan demikian sebaiknya aktifitas motivasi dilakukan sejak awal masuknya karyawan dalam perusahaan. Karena semakin besar motivasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat pula prestasi kerja karyawan, dengan begitu tujuan akhir perusahaan dapat dicapai dengan mudah.

3. Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG)

Fasilitas kerja yang dimiliki Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau sangat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau ini fasilitas kerja yang ada kurang memadai sehingga karyawan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap diharapkan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang di bebankan kepadanya secara baik dan benar.

Pada Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau ini terdapat berbedaan terhadap pemberian fasilitas kerja pada

karyawan atau tidak seluruh karyawan menggunakan fasilitas kerja yang sama. Hal ini menyebabkan hasil kerja karyawan kurang baik karena tidak didukung oleh kelengkapan fasilitas kerja yang ada di Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau

Berdasarkan uraian diatas terlihat bahwa Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau kurang memperhatikan fasilitas kerja yang ada. Dalam melaksanakan pekerjaanya karyawan menginginkan adanya penembahan fasilitas kerja sehingga karyawan mudah menyelesaikan pekerjaanya. Dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap maka karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik.

Dengan adanya penembahan fasilitas kerja maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan hasil kerja karyawan akan memuaskan sehingga efektivitas kerja karyawan dapat meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari uraian pembahasan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan:

1. Berdasarkan analisis yang dilakukuan peneliti Pada Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, belum maksimal. Hal ini menyebabkan pekerjaan karyawan menjadi lebih lambat dalam melaksanakan tugasnya dan hasilnya kurang memuaskan.
2. Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau masih terdapat kekurangan pada fasilitas kerja berupa peralatan kantor dan alat-alat penunjang lainnya, Sehingga hasil kerja karyawan kurang memuaskan dan kinerja karyawan menurun.

B. Saran-saran

Menurut peneliti hal-hal yang perlu dilakukan oleh pengurus dan menejer Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang memuaskan maka pengurus dan menejer sebaiknya memberikan gaji, insentif (Materi atau Non Materi) dan lingkungan kerja yang baik. Untuk pemberian insentif sebaiknya Koperasi Simpan Pinjam Daya Guna (KSP-DG) Kota Lubuk Linggau memisahkan antara uang insentif dan gaji pokok karyawan, hal ini supaya antara karyawan yang lainnya mendapat insentif yang berbeda-beda sesuai dengan prestasi kerjanya diperusahaan.
2. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan harus memperbaiki atau menambah fasilitas peralatan kantor dan alat-alat penunjang lainnya . Dengan adanya kelengkapan fasilitas peralatan kantor maka prestasi kerja karyawan dapat meningkat.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG PERPUSTAKAAN

DAFTAR PUSTAKA

Alex S.N. 2001. **Manajemen Motivasi**, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Bambang Prasetyo Lina Mistahul Janna. 2005. **Metode Penelitian Bisnis**. Alfabeta, Jakarta.

Dessler. 2001. **Manajemen Personalia**, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Heijracman dan Saud Husnan. 2002. **Manajemen Personalia**, Edisi 4, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Herina Gusnanie. 2004. **Analisis Motivasi Kerja Guna Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Dratama Mulia Palembang,** Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

Malayu S.P Hasibuan. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.

M. Manulang. 2000. **Manajemen Motivasi**, Liberty, Yogyakarta.

Rosi Aryani. 2003. **Peranan Motivasi Dalam Usaha Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan pada CV.Thamrin Bersaudara Devisi Kamboja Palembang,** UMP. Palembang.

Rusdy A. Rifai. 2004.**Manajemen**, Penerbit LPFE UMP, Palembang.

Sondan P. Siagian. 2001. **Manajeman Personalia**, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Stoner James A.F. 2002. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, BPFI, Yogyakarta.

T. Hani Handoko. 2001. **Manajemen**, Edisi 2, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

KOPERASI SIMPAN PINJAM DAYA GUNA (KSP-DG)
BADAN HUKUM : 003740 a / CH / PAD /D.KPPKM / VI /2004
TANGGAL 2 JANUARI 2004
KECAMATAN LUBUK LINGGAU SELATAN KOTA LUBUK LINGGAU
Alamat : Jl. Lintas Sumatera Desa Lubuk Kupang Rt. 05 Rw. 08 No. 1089
HP. 0819 28686848

SURAT KETERANGAN

No. 109 / KEP / KSP-DG/I/2009

Yang bertanda tangan dibawah ini Ketua Koperasi Simpan Pinjanm Daya Guna (KSP-DG) Jl. Lintas Sumatera Desa Lubuk Kupang Rt. 05 Rw. 08 No. 1089 Kecamatan Lubuk Linggau Selatan Kota Lubuk Linggau, memberikan izin kepada :

Nama	: Adi Ariansyah
NIM	: 212007188.M
Jurusan	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

Untuk melakukan riset sebagai syarat dalam penyusunan skripsi.
Demilian Surat Keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lubuk Kupang, 05 Januari 2009
Ketua KSP-DG

KOPERASI DAYA GUNA
CH.003507/DH/XX/96

PARMIN

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA	: ADI ARIANSYAH	PEMBIMBING	
NIRM/NIM	: 21 2007 168.M	Trisniarty Adjeng Mulyatie, SE.,MM	
JURUSAN	: MANAJEMEN/AKUNTANSI		
JUDUL SKRIPSI	: MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM DAYA GUNA (KSP-DG) KOTA LUBUK LINGGAU		

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	[illegible]	BAB I			
2	[illegible]	BAB I			
3	[illegible]	BAB I			
4		BAB I			
5					
6	19-01-2009	BAB II			
7	[illegible]	BAB II			
8					
9	[illegible]	BAB II			
10	[illegible]	BAB III			
11	[illegible]	BAB III			
12	03-02-2009	[illegible]			
13	07-02-2009	BAB V			
14					
15	12-02-2009	BAB V			
16					

CATATAN

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan Skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Di keluarkan di : Palembang
Pada tanggal : 12/01/2009

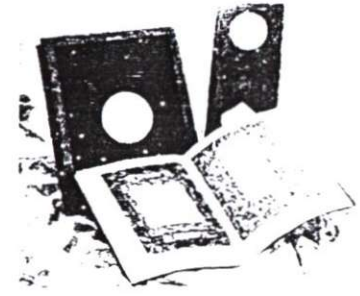
a.n. Dekan
Koordinator Kelas Reguler Malam,

M. Orba Kurniawan, SE., SH

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

098/J-10/FE-UMP/SHA/II/2009

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



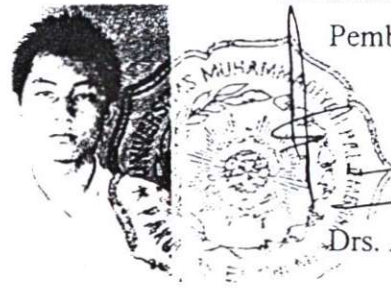
DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : ADI ARIANSYAH
NIM : 212007188.M
JURUSAN : Manajemen

Yang dinyatakan **LULUS** Membaca dan Hafalan Al - Qur'an
di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan Predikat CUKUP MEMUASKAN

Palembang, 14 Februari 2009

an. Dekan
Pembantu Dekan IV



Drs. Antoni

Unggul dan Islami

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI

JURUSAN	IZIN PENYELENGGARAAN	AKREDITASI
JURUSAN MANAJEMEN (S1)	: NO 3450/D/T/2005	NO 015/BAN-PT/Ak-VII/S1/2003 (B)
JURUSAN AKUNTANSI (S1)	: NO 3449/D/T/2005	NO 020/BAN-PT/Ak-IX/S1/2005 (B)
MANAJEMEN PEMASARAN (D III)	: NO 1611/D/T/2005	NO 003/BAN-PT/Ak-IV/Dpl-III/V/2004 (B)

Alamat : Jalan Jend. al Ahmad Yani 13 Ulu Tlp (0711) 511488 Facsimile 518018 Palembang 30263

بسم الله الرحمن الرحيم

LEMBAR PERSETUJUAN
PERBAIKAN SKRIPSI

i / Tanggal	: Senin, 3 Februari 2009
ktu	: 16.00
na	: **ADI ARIANSYAH**
i	: 20 2007 188. M
isan	: Manajemen
a Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
il Skripsi	: **MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM DAYA GUNA (KSP-DG) KOTA LUBUK LINGGAU**

TELAH DIPERBAIKI DENGAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Abrd Djazuli, SE.MM	Ketua Penguji	5/03/09	
2	Tricniarty AM, SE.MM	Anggota Penguji I		
3	Hj. Kholilah. SE,. M.si	Anggota Penguji II		
4	Tricniarty AM, SE.MM	Pembimbing	5/03 09	

Palembang, Maret 2009-03-04
An. Dekan
Ketua Jurusan KKRM

M. Orba Kurniawan Busroh,SE. SH